L'embauche en CUI-CAE est réservée aux employeurs du secteur non marchand :

Les organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi 1901 et fondations…),

Le CUI-CAE est un contrat de travail de droit privé, à durée indéterminée ou à durée déterminée.
Le CUI-CAE peut être à temps plein ou à temps partiel (20 heures hebdomadaires de travail minimum sauf difficultés particulières d'insertion de la personne embauchée).

Les salariés titulaires d'un CUI-CAE sont des salariés à part entière, ils bénéficient des mêmes conditions de travail que les autres salariés de l'entreprise et de l'ensemble des conventions et accords collectifs de l'entreprise.

Quelle rémunération ?
Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les salariés, embauchés en CUI-CAE, perçoivent un salaire au moins égal au SMIC horaire.

Quelles formations ?
Le salarié embauché en CUI-CAE peut bénéficier d'un accompagnement, de formations ou de la validation des acquis de l'expérience.
Pendant la durée du contrat, l'employeur s'engage à mettre en œuvre les actions prévues dans la convention (formation, accompagnement, VAE) favorisant l'accès rapide à un emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois).

Que se passe t-il en cas de rupture de contrat ?
Le CUI-CAE peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché sur un CDI ou un CDD de plus de 6 mois, ou de suivre une formation qualifiante.

Mode d'emploi pour l'embauche
Une convention préalable au recrutement est conclue entre le salarié, l'entreprise et pour le compte de l'État, Pôle emploi, une Mission locale pour les moins de 26 ans, Cap Emploi pour les travailleurs handicapés à compter de 2012).

Pour les bénéficiaires du RSA, la convention est conclue avec le conseil général qui peut ou non déléguer la prescription.

Aucun contrat CUI-CAE ne peut être conclu avant cette convention qui détermine le montant de l'aide de l'État et définit le parcours d'insertion du salarié.

La convention formalise les engagements réciproques du service public de l'emploi, de l'employeur et du salarié en matière d'actions d'accompagnement et de formation tout au long du CUI-CAE. Elle peut être renouvelée, après examen, dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

Quelles aides pour l'employeur ?
L'aide mensuelle versée est fixée au niveau régional par des arrêtés des préfets de région, et s'applique dans la limite de 95% du taux horaire brut du Smic. Cette aide est modulable en fonction de la situation du bénéficiaire, de l'employeur et des spécificités du marché de l'emploi. Le montant de l'aide de l'État, exprimé en taux de prise en charge par rapport au SMIC, est donc différent selon les régions, en fonction des besoins spécifiques du bassin d'emploi. Le conseiller Pôle emploi ou de la mission locale est en mesure d'apporter des précisions sur le montant et la durée de l'aide qui résultent des décisions régionales.

L'aide est versée mensuellement et par avance à l'employeur par l'Agence de services et de paiement (ASP). Il suffit de retourner tous les 3 mois une attestation de présence du bénéficiaire du contrat accompagnée de la copie des bulletins de salaire correspondants.

Les embauches réalisées en CUI-CAE donnent droit à l'exonération :
- Des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales; les cotisations afférentes à la partie de la rémunération qui excède ce montant ne donnent pas lieu à exonération ;
- De la taxe sur les salaires ;
- De la taxe d'apprentissage ;

Les aides et les exonérations prévues au titre du CUI-CAE ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'État à l'emploi.

Contacts : conseiller Pôle emploi ou mission locale

FEVIS – AVRIL 2013